PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD BPR BANK DAERAH KABUPATEN KEDIRI

ARTIKEL SKRIPSI
Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
pada Program Studi Manajemen

OLEH :

IGA SUKMAWATI
NPM : 12.1.02.02.0325

PRODI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi oleh :

IGA SUKMAWATI
NPM : 12.1.02.02.0325

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PD BPR BANK DAERAH KABUPATEN KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri

Tanggal : 18 Juli 2016

Pembimbing I,	Pembimbing II,
Dr. H. Samari, M.M.	Amat Pintu Batu, S.E, M.M,
NIDN : 0712026201	NIDN : 0725075601

Skripsi oleh :

IGA SUKMAWATI
NPM : 12.1.02.02.0325

Judul :

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD BPR BANK DAERAH KABUPATEN KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri
Pada tanggal : 04 Agustus 2016

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji :		Tandatangan
1. Ketua	: Dr. H. Samari, M.M	
2. Penguji I	: Dr. Sri Aliami	
3. Penguji II	: Amat Pintu Batu, S.E, M.M	

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi,

UNIVERSITAS NUSANTARA FAKULTAS EKONOMI PGRI KEDIRI

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN : 0717066601

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PD BPR BANK DAERAH KABUPATEN KEDIRI

IGA SUKMAWATI
NPM : 12.1.02.02.0325
FAKULTAS EKONOMI - PRODI MANAJEMEN
ieghasukmawati@gmail.com
Dr. H. Samari, M.M [1] Amat Pintu Batu, S.E., M.M [2]
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Iga Sukmawati : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri, 2016.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sumber daya manusia yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan. Kelangsungan hidup sebuah perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang berkualitas dan kinerja karyawan yang bagus. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi kerja yang baik serta menciptakan kedisiplinan kerja yang berkualitas kepada seluruh karyawan.

Permasalahan penelitian ini adalah (1) adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri ? (2) adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri ? (3) adakah pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri ? (4) adakah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri ?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri yang berjumlah 120 responden. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 92 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *random sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket). Data yang diperoleh menggunakan analisis regresi linier berganda, terlebih dahulu melakukan uji instrumen dan uji asumsi klasik.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa : (1) gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan (3) kedisiplinan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara simultan (uji F) menunjukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. Hal ini berarti, jika gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja pada PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri semakin baik maka kinerja karyawan akan meningkat dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, motivasi, kedisiplinan kerja, dan kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia adalah masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Menurut Robbins (2006:260), organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan. Perusahaan membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehehingga kinerja karyawan meningkat. MenurutSetyawan dan Waridin (2006:71), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa keuangan. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 2008. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri yang berlokasi di daerah Kawasan Simpang Lima Kabupaten Kediri karena disini pusat kegiatan perbankan dilakukan.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkatkan sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secera efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Tampaknya kinerja inilah yang bermasalah di Bank tersebut. Beberapa bukti dapat disajikan disini antara lain menurunnya keinganan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungan, temen sekerja yang juga menurun semangatnnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semuanya merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja.

Menurut peneliti masalah kinerja tadi sangat berhubungan

dengan gaya kepemimpinan para manajer disana. Seperti yang diungkapkan oleh Tampubalon (2007:3), gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, dan sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Abdillah (2011) dan Sari (2013) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, dan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti juga meyakini bahwa masalah tadi berhubungan dengan motivasi.Robbins (2006:214) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif.Keran (2012) dan Sari (2013) telah meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, dan menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan peneliti juga meyakini bahwa kinerja yang bermasalah tersebut berhubungan dengan kedisiplinan kerja. MenurutSetyawan dan Waridin (2006:71), kedisiplinan sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Menurut Setyawan dan Waridin (2006:93), kedisiplinan kerja karyawan bagian dari faktor kinerja.Abdillah (2011) telah meneliti pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan, dan menyatakan bahwa kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul**"Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan KedisiplinanKerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri".**

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi Masalah merupakan suatu tahap permulaan dari penguasaan masalah di mana objek dalam suatu jalinan tertentu dapat kita kenali sebagai suatu masalah (Suriasumantri, 2001: 309).

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Sumber Daya Manusia merupakan asset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan.
2. Kinerja Karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan.
3. Dengan adanya gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja maka suatu perusahaan akan mnedapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal.
4. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dilakukan identifikasi masalah mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. Identifikasi dilakukan agar pokok permasalahan semakinjelas.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi yang dikemukakan diatas, maka penulis akan membatasi permasalahan yang diteliti agar tidak terlalu melebar dari yang sudah ditentukan, dan pembatasan masalah diperlukan agar ruang lingkup penelitian terfokus pada

tujuan yang diteliti, maka penulis akan membatasi permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.
2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.
3. Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.
4. Objek yang diteliti adalah karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri ?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri ?
3. Adakah pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri ?
4. Adakahkah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh yang signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.
2. Pengaruh yang signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.
3. Pengaruh yang signifikan variabel kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.
4. Pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :.

1. Manfaat secara teoritis
   Diharapkan dapat memberikan sumbangan yang positif bagi penelitian lebih lanjut dalam bidang Sumber Daya Manusia khususnya tentang gaya kepemimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja.
2. Manfaat secara praktis :
   a. Bagi pimpinan
      Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pimpinan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri dalam upaya peningkatan motivasi kerja karyawan.
   b. Bagi peneliti
      Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti. Selain itu diharapkan penelitian ini kelak dapat dijadikan refrensi bagi peneliti lain yang mengambil topik berkaitan dengan kepemimpinan dan kedisiplinan dalam kaitannya dengan motivasi kerja karyawan.

c. Bagi karyawan
Diharapkan dengan penelitian ini para karyawan akan mampu meningkatkan motivasi kerjanya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

A. Variabel Penelitian

1. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono : 2013),variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel penelitian ini terdiri dari dua macam viriabel, yaitu variabel terikat (*dependent variable*) atau variabel yang tergantung pada variabel lainnya, serta variabel bebas (*independent variable*). Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah :

a. Variabel terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
b. Variabel bebas (*Independent Variable*) merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah terdiri dari :
   1) Gaya Kepemimpinan (X_1)
   2) Motivasi (X_2)
   3) Kedisiplin Kerja (X_3)

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut *(Sugiyono : 2004)*.

Tabel 3.1
Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian	Definisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Gaya kepemimpinan para pemimpin di PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri terhadap bawahan masing-masing yang dapat berorientasi kepada tugas atau berorientasi kepada karyawan.	a. Orientasi karyawan b. Orientasi tugas
Motivasi (X_2)	Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan di PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja.	a. Fisiologis b. Keamanan c. Sosial d. Penghargaan e. Aktualisasi diri
Kedisiplinan Kerja (X_3)	Kedisiplinan kerja merupakan ketaatan para karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri terhadap apa yang telah ditentukan baik secara lisan maupun tertulis.	a. Kehadiran b. Ketaatan pada peraturan kerja c. Ketaatan pada standar kerja d. Tingkat kewaspadaan tinggi e. Bekerja etis
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan perbandingan hasil kerja nyata karyawan PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri dengan standart kerja yang telah ditetapkan oleh PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektifitas e. Kemandirian f. Komitmen organisasi

Sumber : data primer yang diolah, 2016

a. Gaya kepemimpinan (X_1)
Indikator gaya kepemimpinan menurut Likert (1961) dalam Handoko (2008:34)adalah sebagai berikut :
   1) Orientasi karyawan
   Dimana pemimpin mencoba untuk lebih memotivasi bawahan dibanding mengawasi mereka. Pemimpin mendorong bawahan dengan memberikan kesempatan kepada para bawahan untuk ikut berprestasi dalam hal pembuatan keputusan, menciptakan suasana persahabatan, hubungan saling mempercayai dan menghormati para anggota kelompok.

2) Orientasi tugas
Dimana pemimpin mengarahkan dan mengawasi bawahan secara tertutup untuk menjamin bahwa tugas dilakukan sesuai dengan yang diinginkan. Dalam hal ini, pemimpin lebih memperhatikanpelaksanaan pekerjaan dari pada pengembangan dan pertumbuhan para karyawan.

b. Motivasi (X_2)
Indikator motivasi menurut Maslow dalam Robbins (2006:216)adalah sebagai berikut :
1) Fisiologis
Merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
2) Keamanan
Jika kebutuhan fisiologis sudah terpuaskan maka akan muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan rasa aman. Kebutuhan keamanan ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannnya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bekerja lagi.
3) Sosial
Merupakan kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dana interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan lainnya.
4) Penghargaan
Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5) Aktualisasi diri
Merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisai diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

c. Kedisiplinan kerja (X_3)
Indikator kedisiplinan kerja manurut Rivai (2004:444)adalah sebagai berikut :
1) Kehadiran
Hal ini menjadi idikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2) Ketaatan pada peraturan kerja
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
3) Ketaatan standar kerja
Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4) Tingkat kewaspadaan tinggi
Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5) Bekerja etis
Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai

salah satu wujud dari kedisiplinan kerja karyawan.

d. Kinerja karyawan (Y)
Indikator kinerja karyawan menurut Bernadi (1993:171) dalam Sitanggang (2005:165)adalah sebagai berikut :
1) Kualitas
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2) Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3) Ketepatan waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselsaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4) Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi(tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5) Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.
6) Komitmen organisasi
Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

B. Teknik dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Teknik penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei (kuantitatif). Menurut (Sugiyono, 2013 : 80), penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut. Pada umumnya yang merupakan unit analisa dalam penelitian survei adalah seluruh responden yang ada pada lingkup perusahaan.

2. Pendekatan Penelitian

Adapun jenis pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang diperoleh dari kuisioner secara langsung. Data-data berbentuk abstrak dan digambarkan dalam bentuk kuisioner dengan menggunakan skala likert sehingga memperoleh data kuantitatif yang berupa angka, dengan menggunakan angka-angka dan perhitungan metode statistik maka data akan diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk mempermudah dalam menganalisis dengan menggunakan program SPSS versi 20.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat atau Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri yang berlokasi di kawasan Monumen Simpang Lima Gumul (SLG). Adapun alasannya karena peneliti tertarik untuk mengetahui seberapa besarkah tingkat signifikansi antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja

karyawan pada PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.

2. **Waktu Penelitian**

Waktu yang diperlukan untuk penelitian ini adalah 1 bulan mulai dari pengajuan judul sampai dengan penyusunan laporan penelitian.

Tabel 3.2
Waktu Penelitian

No.	Waktu	Kegiatan
1.	Minggu ke-1	Mencari data dan jumlah responden
2.	Minggu ke-2	Membuat angket dan mengujinya di SPSS
3.	Minggu ke-3	Membagikan angket kepada para responden
4.	Minggu ke-4	Mengumpulkan angket dan menguji data hasil responden di SPSS

Sumber : data primer yang diolah, 2016

D. Populasi dan Sampel

1. **Populasi**

Menurut Sugiyono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PD. BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri yang berjumlah 120 orang.

2. **Sampel**

Menurut Sugiyono (2013:118), sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, digunakan batas kesalahan yang diinginkan yakni sebesar 5%. Untuk menentukan jumlah sampel yang mewakili populasi dalam penelitian digunakan rumus Slovin (Umar, 2007:78) sebagai berikut:

n = ——

Dimana:
n = Jumlah Sampel
N = Jumlah Populasi
= *Margin of error max*, tingkat kesalahan maksimum yang masih dapat ditoleransi 5%

n = ————

= ——

= —

= 92,30 = 92

Untuk memudahkan penelitian, maka jumlah sampel ditetapkan sebanyak 92 orang.

E. Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

1. **Instrumen Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013; 136),Instrumen Penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2013 ; 142). Adapun kisi – kisi kuesioner adalah sebagaimana tabel berikut ini :

Tabel 3.3
Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Gaya Kepemimpinan	a. Orientasi karyawan	2
		b. Orientasi tugas	2
2	Motivasi	a. Fisiologis	2
		b. Keamanan	2
		c. Sosial	2
		d. Penghargaan	2
		e. Aktualis	2

		asi diri	
3	Kedisiplinan Kerja	a. Kehadiran	2
		b. Ketaatan pada peraturan kerja	2
		c. Ketaatan pada standar kerja	2
		d. Tingkat kewaspadaan tinggi	2
		e. Bekerja etis	2
4	Kinerja Karyawan	a. Kualitas	2
		b. Kuantitas	2
		c. Ketepatan waktu	2
		d. Efektifitas	2
		e. Kemandirian	2
		f. Komitmen organisasi	2
	Total		**36**

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Pernyataan kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai untuk skala tersebut adalah :

Tabel 3.4
Model jawaban dari masing-masing kuesioner

No.	Bila jawabannya	Skornya sama dengan
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : data primer yang diolah, 2016

2. Validasi Instrumen

Tahapan yang sangat penting dalam proses penelitian ilmiah adalah menyusun alat ukur (instrumen) penelitian sebagai pedoman untuk mengukur variabel-variabel penelitian. Alat ukur tersebut harus *valid* dan *reliable*. Valid yaitu suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan suatu alat ukur sedangkan reliable yaitu keajekan (konsisten) alat pengumpul data penelitian. Oleh sebab itu kuesioner yang telah disusun yang jumlahnya 36 buah harus divalidasi yaitu menguji kemampuannya untuk mengungkap sesuatu secara besar dan menguji kekonsistenan jawaban.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulam data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Angket

Menurut Arikunto (2010:128), angket yaitu sejumlah pertanyaan tertulis digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya untuk hal – hal yang ia ketahui. Dalam penelitian ini, metode angket di gunakan untuk memperoleh informasi dari karyawan tentang pertanyaan yang mengungkapkan pengaruh gaya kepempimpinan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri.

b. Interview

Memerlukan waktu yang cukup lama untuk mengumpulkan data, dengan metode interview peneliti harus memikirkan tentang pelaksanaannya. Memberikan angket kepada responden dan menghendaki jawaban tertulis untuk mengumpulkan data primer,

lebih mudah jika dibandingkan dengan mengorek jawaban responden dengan bertatap muka. Demi kesempurnaan penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik tanya jawab kepada responden.

c. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian guna mengetahui kondisi obyek yang dituju dan keberadaan klinik yang bersangkutan

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Untuk mendukung analisis regresi dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kevalidan kuesioner. Validitas menunjukan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi alat ukurnya (Azwar : 2000:45).

Sedangkan uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Menurut Arikunto dalam Achmad Sani Supriyanto dan Masyhuri Machfuds (2010:250), suatu instrumen dikatakan reliabel jika instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen ini sudah baik. Pengukuran reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat analisis SPSS (*Statiscal Package for Social Science)* versi 20, yakni dengan uji statistik *Cronbach Alpha.* Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.06 *(Nunnally, 1967 dalam Ghozali, 2006).*

II. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri

Salah satu BUMD (Badan Usaha milik Daerah) Pemerintah Daerah Kabupaten Kediri adalah PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri. Bank ini telah ada sejak tahun 1955 yang merupakan produk DPRDS Kabupaten Kediri. Namun sampai tahun 1982 Bank ini masih belum bisa berperan dengan baik, selain belum dikelola secara profesional Bank ini masih dikelola menjadi satu dengan Peraturan Pemerintah Daerah (PERPEDA). Sejak tanggal 20 Agustus 1982 Bank ini baru dikelola secara tersendiri dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati yang didasari oleh PERDA No. 10 Tahun 1980; Undang - undang Perbankan No. 14 Tahun 1967 dan ijin Menteri Keuangan RI No. 093/KM.6/1 977 dan sejak itu Bank ini berbentuk PERUSAHAAN DAERAH dan mulai dapat berperan sesuai tujuan pendiriannya walau dalam Iingkup yang kecil.

Melalui PERDA No. 4 Tahun 1996 PD Bank Pasar berganti nama menjadi PD BPR Bank Pasar Kabupaten Kediri dan disetujui Menteri Keuangan RI melalui Keputusan Menteri Keuangan RI No. Kep - 001/KM.17/1998. Karena usaha bank semakin besar dan untuk lebih dapat berkembang perlu merubah image masyarakat maka PD BPR Bank Pasar Kabupaten Kediri dirubah menjadi PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri hal ini dimaksudkan agar dapat diterima masyarakat lebih luas baik wilayah jangkauan maupun pelayanannya sehingga anggapan sebagaian masyarakat bahwa pelayanan Bank

hanya pada pedagang pasar tidak terjadi lagi. Dasar dan perubahan tersebut adalah PERDA No.4 Tahun 2008 disetujui Bank Indonesia dengan surat keputusan pimpinan Bank indonesia No.10/5/SK.PBI/DKBU/Kd/2008.

2. **Lokasi Dan Wilayah Kerja**

PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri menempati kantor baru dikawasan Simpang Lima Gumul (SLG). Sedangkan kantor lama di Jl. Panglima Sudirman 141 Kediri statusnya menjadi kantor cabang.

Dengan berdirinya kantor pusat yang baru di wilayah SLG diharapkan akan meningkatkan kinerja perusahaan dan menambah kepercayaan masyarakat dan sekaligus ikut berpartisipasi dalam upaya percepatan pembangunan di Kawasan Simpang Lima Gumul (SLG) Kabupaten Kediri.

Untuk lebih memudahkan pelayanan kepada nasabah yang ada di pelosok wilayah sampai dengan sekarang PD BPR Bank Daerah mempunyai 1 Kantor Cabang dan 19 kantor Pelayanan yang tersebar di 16 Kecamatan didalam wilayah kabupaten Kediri dan Kota.

3. **Visi Dan Misi Perusahaan**

PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri dalam melaksanakan operasionaInya selalu berpegang pada Visi, dan Misi.

a. Visi

Terwujudnya PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri sebagai Bank Daerah yang profesional mendukung otonomi Daerah.

b. Misi

Untuk mendukung otonomi daerah BPR terus berupaya meningkatkan setoran target ke PEMDA sedangkan untuk mewujudkan BPR yang professional, maka terus dilakukan peningkatan Sumber Daya Manusia agar Iebih terampil melaksanakan tugasnya yaitu dengan mengikuti pendidikan perbankan baik yang diselenggarakan Bank Indonesia selaku Pembina dan Pengawas maupun lembaga - lembaga perbankan lainnya.

III. DAFTAR PUSTAKA

Anzwar, Saifuddin. 2002. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Arikunto, Suharsini. 2010. Prosedur *Penelitian Suatu Pendekatan Praktik.* (edisi revisi). Jakarta . Rineka Cipta.

Brahmasari, Ida A dan Suprayitno, Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi, Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai InternasionalWiratama Indonesia).* Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10. No. 2. September 125-135.

Crimson, sitanggang. 2005. *Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar.* Skripsi, UNDIP Semarang.

Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin.* Gandum Mas, Malang.

Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya.* Jakarta : Pustaka Pelajar

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

Gibson, James L. *et al*. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses.* Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta : Binarupa Aksara.

Hakim, Abdul. 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah.* JRBI. Vol. 2. No. 2. Hal : 165-180

Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat. Jakarta.

Moch. Noor Setyo Wardono. 2012. Pengaruh Pendidikan Pelatihan Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semen Kabupaten Kediri. Jurnal Ilmu Manajemenn. Vol.2. no. 2. September.

Prabu Anwar, Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* PT. RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal : Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan.* PT. RAJA GRAFINDO PERSADA. Jakarta.Robbins, Stephen. P. Dan Mary Coulter. 2006. *Manajemen.* PT. INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.

Robbins, Stephen. P. Dan Mary Coulter. 2006.*Perilaku Organisasi (alih bahasa Dr. Benjamin Molan).* Edisi bahasa Indonesia. Klaten : PT. INTAN SEJATI

Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Devisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang.* JRBI. Vol 2. No. 2. Hal.: 181-198.

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan*

Implementasi dalam Organisasi). Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Sugiyono. 2013. *Metode penelitian Bisnis,* Alfabeta, Bansung.

Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana. Jakarta.

T. Hani, Handoko. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perusahaan.*Edisi Kedua, BPFE, Yogyakarta.

Tampubolon, Bianta, D. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Ynag Telah Menerapkan SSNI 19-9001-2001*. Jurnal Standardisasi. No. 9. Hal : 106-115)

Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen.* Jakarta : Rajawali Pers